

Отже, готовність персоналу до реалізації стратегічних змін недостатня. Необхідною є розробка заходів по підвищенню готовності до змін.

Список використаних джерел:

1. Методологічні основи формування системних компетенцій стратегічно орієнтованого підприємства [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://economics.opu.ua/files/archive/2015/n4.html>

ІНДЕКСНА МОДЕЛЬ ОЦІНКИ ІНВЕСТИЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ПІДПРИЄМСТВ ЖКГ

І. А. ОСТРОВСЬКИЙ, канд. екон. наук, доц.
*Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17
i.ostrovskiy@mail.ru*

Оснoву програми інвестиційної діяльності підприємства має становити стратегія, яку розробляють з урахуванням життєвого циклу організації і виробничих продуктів, ринкової позиції підприємства і науково-технічної політики, що ним проводиться. При плануванні можуть передбачатись три підходи до реалізації стратегії: 1) задовольняючий (satisfacation); 2) оптимізаційний (optimizing); 3) адаптаційний (adaptation) [1, с. 23].

Планування стратегії підприємства пов'язане з розподілом ресурсів між певними напрямками його діяльності з урахуванням їх перспективності і тими підрозділами, які принесуть прибуток за умов цілеспрямованого і постійного вдосконалення усіх аспектів діяльності, підтримання здобутих і формування нових конкурентних переваг [2, с. 112].

Створюючи математичну модель стратегічних змін в інвестиційному розвитку підприємства при визначенні умов проведення змін, необхідно враховувати стан зовнішнього і внутрішнього середовища, що забезпечується раціональною взаємодією усіх елементів системи. Така взаємодія заснована на принципі динамічної рівноваги – постійному вдосконаленні ключових елементів організації та приведенні у відповідність до них інших. Це формує виробничо-технічний потенціал організації, забезпечує її здатність стабільно функціонувати в межах обраної стратегії, незважаючи на зміни, що відбуваються у зовнішньому середовищі.

Інноваційно-інвестиційний потенціал визначає розвиток усіх елементів організації як виробничо-господарської системи. Проте часто підприємства, що налагодили стабільне виробництво за певних умов, стикаються із значними труднощами при зміні цих умов. Причиною цього є інертність елементів внутрішнього середовища. Тому в процесі аналізу внутрішнього середовища необхідно з'ясувати, які з його елементів можуть сприяти реалізації стратегії розвитку, а які є слабкими ланками.

Абсолютну і відносну зміну функції треба розкласти за факторами-множниками. Оцінювання ступеня та абсолютного розміру впливу кожного з них на динаміку функції варто здійснити в рамках індексної моделі, в якій відтворились взаємозв'язки між показниками прибутку від реалізації продукції, вартості основних засобів, матеріальними затратами та витратами на оплату праці.

Узагальнюючий інтегрований показник аналізу – індекс сукупної продуктивності підприємства (I_{GP}) розраховується за формулою:

$$I_{GP} = \frac{I_{PR}}{I_{FA} \cdot I_M \cdot I_L} \quad (1)$$

де I_{PR} – індекс прибутку від реалізації продукції;

I_{FA} – індекс первісної вартості основних засобів;

I_M – індекс матеріальних затрат;

I_L – індекс витрат на оплату праці.

Таким чином, умови здійснення на підприємствах стратегічних змін в інноваційному розвитку пропонується розглядати як важливу складову, яка є узагальненою характеристикою поточного стану підприємства в зовнішньому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Волошук К. Б. Механізми забезпечення інноваційно-інвестиційного розвитку агропромислових підприємств / К. Б. Волошук // Збірник наукових праць ПДАТУ. – Вип. 22 – Кам'янець-Подільський: ПДАТУ, 2014. – С.121-126.
2. Дудар Т. Г. Інноваційний менеджмент: навч. посіб. // Т. Г. Дудар, В. В. Мельниченко – Київ : Центр учбової літератури, 2009. – 256 с.

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ НА ОСНОВІ КОНСОЛІДОВАНОЇ ОЦІНКИ РЕЗУЛЬТАТІВ ЙОГО ДІЯЛЬНОСТІ

В. О. ЄСІНА, канд. екон. наук, доц.

Д. Ю. РИЖЕВСЬКА, студентка

Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

vayesina@gmail.com

Мотивація є важливим елементом менеджменту на підприємстві. Однак, в сучасних умовах для визначення ефективності управлінських рішень, мотивація потребує оцінки. Однією з ефективних методик побудови подібної системи є використання ключових показників ефективності. До них відносяться показники щодо оцінки його результативності та компетентностей. На базі вищезазначених критеріїв розраховується консолідована оцінка.